



**industrias textil-piel,
químicas y afines**

Vietnam 2009

Una aproximación sindical – I

Octubre 2009

Isidor Boix

Secretario de Acción Sindical Internacional de FITEQA-CC.OO.

Miembro de las CEs de las FSEs y de las FSIs: FSE:TVC, FITTVC EMCEF e ICEM

Director del Observatorio “Sindicalismo en la Globalización” de la Fundación 1º Mayo de CC.OO.

INDICE

1. Advertencia previa
2. Organización del viaje y estancia en Hanoi
3. Algunos datos de Vietnam. Agricultura, relaciones comerciales, más datos, relaciones laborales
4. Las dos fábricas visitadas
5. El sindicalismo vietnamita. Los sectores textil-confección y químico
6. Algunas observaciones de cierre del informe

1.- Advertencia previa

Quiero subrayar que las páginas que siguen no constituyen una investigación sobre la realidad de Vietnam, sino solamente una relación de datos no contrastados obtenidos de algunas publicaciones (que se indican) y, sobre todo, de lo que me han contado en este mi primer viaje a ese país. Vietnam, un país y sobre todo una historia, que tan gran significación ha tenido en la cultura política del mundo occidental por sus guerras victoriosas, primero con Francia y luego con EEUU, sin olvidar las que más tarde también les enfrentaron con China que, para seguir con su tradición milenaria, les volvió a invadir en el marco de los conflictos bélicos de la zona.

2.- Organización del viaje y estancia en Hanoi

El origen del viaje se sitúa en la propuesta a la dirección de MANGO de acompañarles a algunas de sus auditorías a proveedores de Vietnam, para seguir con una práctica sindical desarrollada ya esencialmente con esa multinacional de la confección española y con INDITEX, y ocasionalmente con Induyco, visitando empresas proveedoras de las mismas en China, Marruecos, Portugal y Turquía.

Así se prepararon las visitas a empresas de la confección del país y al mismo tiempo concerté diversas entrevistas. Todo ello se resume en los siguientes encuentros y visitas:

1. Visita a las fábricas de confección Thang Long Garment Joint Stock Company y Regent Garment Factory, proveedoras de numerosas multinacionales del sector, de la española MANGO entre ellas, acompañado del responsable de RSC de la misma y de los auditores de la aplicación de su Código de Conducta
2. Entrevista con sendas delegaciones de las Federaciones Sindicales del Textil-Confección y de la Química de la Confederación General del Trabajo de Vietnam, encabezadas por sus vicepresidentes, los compañeros Truong Van Cam y Vuong Van Viet respectivamente.
3. Reunión de trabajo, y agradable comida, en la Residencia del Embajador de España en Vietnam, D. Fernando Curcio Ruigómez, acompañado por su esposa, D^a María Lamas, por el Jefe de Misión en la Embajada, D. Alberto Virella, y por el responsable de la Agencia Española de Cooperación Internacional y Desarrollo en Vietnam, D. Benito Álvarez.

Y me quedó aún algo de tiempo para pasear por la muy interesante ciudad de Hanoi junto a alguno de sus lagos, visitar los jardines, templos y capillas budistas y dedicadas a Confucio del parque denominado “Templo de la Literatura”, el museo instalado en la antigua cárcel de la época colonial francesa, la prisión de Hoa Lo (con numerosa documentación gráfica de aquella época y de las posteriores guerras de liberación contra Francia y EEUU), así como alguna pagoda y algún mercado callejero y supermercado de la capital vietnamita.

Pude también comprobar las dificultades del peatón para pasear en una ciudad de 5 millones de habitantes y 3 millones de motos (auténtico instrumento y medio de transporte de personas, animales y cosas, con un precioso libro de fotos a ello dedicado), con bastantes coches, algunos triciclos (taxis en su mayoría) y muy escasas bicicletas¹.

3.- Algunos datos de Vietnam

Como referencia, para una mejor comprensión de los datos e impresiones obtenidos en esta corta visita, creo útil reseñar algunos datos obtenidos previamente de alguna documentación (del ICEX unos, recogidos por Iberglobal otros, algunos de Casa Asia, correspondientes en general al estudio de 2006, con indicación expresa del año cuando sea otro el de referencia), con su comparación con los de España de la misma fuente y momento:

Conceptos (estudio de 2006, mayoría de datos son de 2204)	Vietnam	España
Superficie	329.560 km ²	504.782 km ²
Población	82,2 Millones	41,3 Millones
Densidad de población	249,3 habitantes/km ²	81,8 habitantes/km ²
Incremento de población	1% anual	0,5% anual
Previsión 2003-2035	1,1% anual	0,1% anual
Población y motos de Hanoi	5 millones de habitantes 3 millones de motos ²	
Población urbana	26%	77%
Mortalidad infantil (< 1 año)	2,68%	0,45%

¹ Comprobando lo acertado del consejo que algunas personas con más experiencia me dieron relativo a como cruzar las calles, preferiblemente con el disco en verde donde lo hubiera, pero sin mirar demasiado para no quedar bloqueado por el espectáculo, ya que serían los coches y las motos los que viniendo desde todas e insospechadas direcciones evitarían atropellarme. Y efectivamente salí indemne de la experiencia.

² La inmensa mayoría de fabricación vietnamita o japonesa, tipo scooter

Médicos por 1.000 habitantes	53	320
Índice Gini ³ de desigualdad	0,370	0,325
PIB en millones de \$ USA	61.700	1.120.000
PIB en Paridad Poder Adquisitivo en millones \$ USA	222.172	1.046.249
PIB en PPA per cápita (\$ USA)	2.704	25.341
Incremento PIB 1990-2004	7,5% anual	2,7% anual
Distribución del Valor Añadido		
- agricultura	22%	3%
- industria	40%	30%
- servicios	38%	67%
Crecimiento del VA 1990-2003		
- agricultura	4,4%	0,6%
- industria	11,6%	2,4%
- servicios	7,4%	2,7%
Población activa (> 15 años)	51,8%	55,7%
Mujeres activas (sobre total activos)	49%	38%
Tasa cobertura comercial	82,4%	71,6%
Dependencia energética	97,9%	59,7%

Complementariamente a esos datos comparativos, creo útil añadir algunos más:

3.1.- La agricultura de Vietnam

Vietnam es un país con muy buenas condiciones para la agricultura (tierras de aluvión del río Mekong y limos del río Rojo) pero las guerras, primero con Francia y sobre todo luego con EEUU⁴ supusieron una tremenda destrucción, ocasionando años de hambrunas, éxodo masivo, ...

³Ideado por el estadístico italiano Corrado Gini, es un índice para medir la distribución desigual, variando entre 0 (completa igualdad, todos los mismos ingresos), hasta 1 (una persona tiene todos los ingresos y nada los demás). Este coeficiente, en 2007, varía entre 0,707 para Namibia, hasta 0,23 para Suecia, con 0,57 para Brasil, 0,46 para Rusia, 0,45 para EEUU y 0,49 para China. Se considera un coeficiente admisible entre 0,3 y 0,4.

⁴ En la guerra que finalizó en 1975, EEUU lanzó 15 millones de Toneladas de bombas, de las que 800.000 no estallaron entonces y siguen haciéndolo aún ocasionando más muertes o graves lesiones. Se considera que el 20% del país está "contaminado" y algunas gentes siguen buscándolas para venderlas (si no les estallan antes en las manos) como chatarra.

de la que no logró sacar al país la política de colectivizaciones. Tuvieron que importar arroz hasta la política de “Doi Moi” (“economía de mercado de orientación socialista”) decidida en 1989 y que supuso el inicio de una nueva etapa en la vida económica del país, aparentemente menos en la política, en una experiencia que, aún con similitudes con la emprendida en China bajo la dirección de Deng Xiao Ping, pretende ser original. Uno de los datos que caracterizan el enorme impulso económico y la transformación que está sufriendo el país es precisamente que ha dejado de ser importador de arroz para convertirse en el segundo exportador mundial después de Thailandia.

3.2.- Relaciones comerciales de Vietnam

Las importaciones españolas de Vietnam en 2003 fueron de 459,9 millones de € de los que correspondieron a calzado y análogos el 39 % (30% en 2006) y a vestido el 12% (17% en 2006), mientras que nuestras exportaciones a Vietnam fueron de 82,4 millones de € de los que el 22% correspondían a pinturas y curtientes (14% en 2006) y 22,4% a maquinaria (28% en 2006)

Los principales clientes de las exportaciones vietnamitas son USA con el 21,5% de las mismas y Japón con el 12,5%, mientras que sus proveedores principales son China, con el 18,5%, Singapur con el 13,5%, Japón y Corea con el 10% cada uno.

Del total de las exportaciones vietnamitas en 2006, el 21,3% correspondieron a crudo, 14,8% a textiles y 9% al calzado (de éste es el 4º exportador mundial).

En pocos años, las exportaciones de Vietnam han pasado de 0 al 65% del PIB.

3.3.- Algunos otros datos y consideraciones sobre Vietnam

1. La actual Constitución data de 1992, habiéndose producido una reforma importante en 2001
2. En 1994 se levantó el embargo que había decretado EEUU. En 1995 se integran en la asociación económica del Sudeste asiático ASEAN. Este mismo año se firma un acuerdo de cooperación Vietnam-Unión Europea (con presidencia española). En 2001 firman un acuerdo estratégico con Rusia. En 2006 ingresa en la OMC.
3. En marzo de 1998 se anuncia que se ha abierto expediente por corrupción a 18.000 miembros del PC vietnamita. En febrero de 1999 el Pleno del CC del PC aprueba una campaña contra la corrupción.
4. El PC vietnamita admite como afiliados a empresarios.
5. Según la revista Textil-Express de junio-julio 2009, el coste (no salario) horario en \$ USA era de 17,40 y en Vietnam de 0,57, por 1,88 en China y 18,40 en España.
6. El litro de gasolina cuesta 0,6 €, el billete de autobús 0,11€ (aunque es mayoritario el transporte particular en moto, individual o familiar). Una camisa entre 1,1€(mercadillo) hasta 3 a 4,5 €en un supermercado.

3.4.- Sobre las relaciones laborales en Vietnam

Según diversas publicaciones, lo más significativos es:

1. Existe una legislación muy estricta sobre la huelga, que sólo puede declararse a nivel de empresa, no de sector, estando prohibidas en las empresas estatales⁵ y en los servicios públicos. Sin embargo se detectan huelgas que no siguen ningún procedimiento previsto. Cifras oficiales apuntan a 200 (“toleradas”) de éstas en 2006 y 762 en 2008.⁶
2. En 2005, después de un proceso de huelgas relativamente importante, el gobierno decretó un incremento del Salario Mínimo del 40%
3. En abril de 2008, después de 3 días de huelga de los 21.000 trabajadores de una empresa proveedora de Niké, éstos consiguieron un aumento de 6,2 \$ USA mensuales sobre los 59 \$ USA mensuales que cobraban (éste era el salario mínimo legal de las empresas extranjeras).
4. El salario mínimo en 2007 (para las empresas extranjeras) era de 38 € mensuales. En 2008 el salario medio era de 41,4 € mensuales.

4.- Las dos fábricas visitadas

Visité detenidamente dos grandes empresas de Vietnam, en la zona de Hanoi, proveedoras, no en exclusiva, de Mango.

Una, **Thang Long Garment Joint Stock Company**, dentro de la ciudad, empresa hoy privada, antes pública, cuyo proceso de privatización se concretó en una valoración realizada por la correspondiente institución estatal y sacada a subasta. Fue comprada por varias personas particulares de Vietnam y fragmentada en varias empresas hoy independientes. La empresa visitada es una de ellas (de los 1.200 trabajadores la empresa original a los 500 de la ahora considerada). Sigue con la actividad de confección, aunque se plantean también invertir en la construcción en un futuro inmediato. Desde el gobierno del país hay un control específico de este tipo de empresa –denominadas aún “estatales”, no “públicas”- y tiene una legislación laboral (salario mínimo, derecho de huelga, etc.) específico, distinto de las empresas privadas de inversión extranjera.

Otra, **Regent Garment Factory**, nueva, construida ya, hace unos 6 años, por capital extranjero chino de Hong Kong, a unos 50 km. de Hanoi, en una zona industrial de fábricas, en general de reciente instalación. Ahora están construyendo una ampliación de la factoría para incrementar su capacidad de producción textil, y resulta significativo el espacio importante que están previendo para aparcar las motos de los trabajadores. De lo aquí percibido y de algunas otras respuestas, se desprende un esquema de relación fábrica-ciudad (en todo caso fábrica-vivienda) distinto al de China, ya que en Vietnam no surgen los bloques de dormitorios para los trabajadores de las

⁵ Al parecer esta prohibición se hace extensiva (o es la inercia) a las estatales privatizadas con capital “nacional”

⁶ En las entrevistas con dirigentes sindicales textiles me indicaron que se dan “entre 500 y 600” huelgas cada año, en general “espontáneas”, “hasta ahora” donde no hay sindicato organizado o no funciona.

nuevas empresas, sino la ubicación de éstas cerca de núcleos urbanos, con la moto (individual o familiar) como medio de transporte prioritario.

Los datos concretos de ambas son:

Concepto	Empresa de propiedad privada Vietnamita “estatal”, antes pública	Empresa de capital chino (de Hong Kong)
Número de trabajadores	500	3.600
Proporción de mujeres en el taller	90%	85 %
Personal directivo	Todo mujeres	Mayoría mujeres (vietnamitas) Dtor. Gral.: hombre (chino)
Propietarios	Ciudadanos vietnamitas	Capital chino de Hong Kong
Multinacionales para las que trabajan	De EEUU (Wallmart, ...), Canadá, Méjico, y Europa (España, Inglaterra, Dinamarca, Austria, ...)	EEUU (Wallmart, ...): 28% Europa: 30 % Japón: 42 %
Quien proporciona los tejidos	Las empresas clientes	Los compran ellos (control de calidad por la multinacional)
Producción para el mercado vietnamita con marca propia	3 a 4% de su producción total	NO
Subcontratación a otras empresas del país ante exceso de pedidos	Posible para marcas que no prohíben o no lo controlan. No para Mango y otras	Posible para marcas que no prohíben o no lo controlan. No para Mango y otras
¿Les afectó la crisis? ⁷	SÍ: aunque poco, hicieron menos horas extra, y tuvieron que parar una semana (sin cobrar)	NO: siguen las obras para aumentar la capacidad, construyen nuevas naves
Edad promedio del taller	28 a 30 años ⁸	18 a 25 años
Tipo de contratación	Dos contratos temporales, de 1 y 3 años, antes de pasar a fijo ⁹	1 mes de prueba, 1 año temporal y pasan a fijos ¹⁰

⁷ De las impresiones y datos facilitados por parte de los diversos interlocutores, se desprendería que la crisis se ha notado en un primer momento, pero que el país se recuperó rápidamente, manteniéndose el fenómeno, expresamente comprobado para algunas empresas textiles, de que se está produciendo “deslocalización” de China a Vietnam en la medida de que los salarios en éste son aún claramente inferiores a los de China y la calidad del trabajo, la organización de la actividad industrial y comercial de Vietnam, empiezan a garantizar la suficiente calidad a sus productos.

⁸ No se detecta la fuerte rotación de plantilla que vimos en China, “trabajan hasta la jubilación” nos dicen, y se produce un progresivo envejecimiento de la plantilla. Nos dicen también que nunca tendrían problemas para cubrir bajas laborales si se produjeran.

⁹ Sin poder darnos cifras exactas, tanto la empresa como los trabajadores y sus representantes nos dicen que prácticamente todos los trabajadores pasan por los sucesivos contratos y quedan como fijos.

Salario base en la empresa ¹¹	24,7 € mensuales	41 € mensuales ¹²
Salario mínimo legal	24,7 € mensuales ¹³	36 € ¹⁴ mensuales
Salarios reales mensuales percibidos por los principales grupos profesionales ¹⁵	Taller confección: 46 a 70 € Oficinas: 65 a 76 € Directivos: 200 €	Taller: 65 a 87 € Oficinas: 150 a 200 € Directivos: “confidencial”
Sistema de salarios	En el taller: a destajo, con su cálculo específico en las HE	Cálculo: horas de trabajo, prima Horas Extra.
Plus de transporte	NO	SI: 2 € al mes para taller Admvs: transporte colectivo de la empresa
Forma de pago	En efectivo y firman un recibo. Ahora cada 30 días, antes 15	Por banco
Cotizaciones Seguridad Social	Trabajador: 7% + 1% desempleo ¹⁶ Empresa: 18%	Trabajador: 7% + 1% desempleo ¹⁷ Empresa: 18%
Jubilación	Con el 75 % del salario base: - mujeres a los 45 años - hombres a los 50	Con el 75 % del salario base: - mujeres a los 45 años - hombres a los 50
Aportación solidaria de cada trabajador para “desastres naturales” (por ley)	2 días de salario base	1 día de salario base
Si no hay trabajo	Les avisan. No acuden a la empresa y no cobran	No sucedió
Comida	Pagan el 50%: 0,11 € comida Empresa pone otros 0,11 € ¹⁸	La paga la empresa ¹⁹

¹⁰ Pasan a fijos un 98 % del total

¹¹ Los datos son los obtenidos en las diversas entrevistas, es decir con los responsables de la empresa, de los sindicatos, los representantes de los trabajadores en las fábricas visitadas y también de las entrevistas individuales con trabajadoras/es de éstas, por lo que en mi opinión los datos sobre salarios base son “brutos”, mientras que los datos sobre salarios reales son “netos” efectivamente percibidos.

¹² Resultado de un sistema informal de negociación colectiva de empresa y de zona (ver el capítulo sindical más abajo)

¹³ Este año subió de 21 a 24,7 € Recuérdese que en China el Salario Mínimo se sitúa ahora entre 60 y 90 € mensuales

¹⁴ Las empresas de capital extranjero tienen establecido por ley un Salario Mínimo superior a las “estatales”

¹⁵ Por todos los conceptos, incluyendo primas, destajos y Horas Extra, es decir trabajando unas 3.100 horas año como luego se explica

¹⁶ Desde 1 de enero 2009 (han empezado a cobrar seguro de desempleo a partir de esta cotización)

¹⁷ idem

¹⁸ Estuve en el comedor y el aspecto era de una comida correcta en cantidad y calidad (también en higiene aparente)

Horario diario	6 días de 7,30 a 16,30, con 1 hora para el almuerzo	5 días de 7,45 a 17,15 con 0,45 para el almuerzo, y 1 día (sábado) de 7,45 a 12 breve pausa de 15 minutos ²⁰
Horas de trabajo semanales	48 semanales, sin horas extra 62 semanales con horas extra máximas	48 semanales, sin horas extra 62 semanales con horas extra máximas
Horas extra semanales ²¹	Hasta 14 a la semana, y 1 ó 2 domingos al mes cuando la carga de trabajo lo exige	Máximo 4 al día ²² , hasta 14 a la semana ²³
Preaviso – “voluntariedad”- de las Horas Extra	Con 1 día de antelación. Pueden no quedarse si lo “justifican” ²⁴	Con un día de antelación. Puede no quedarse si los “justifican” ²⁵
Vacaciones	12 días al año ²⁶ de acuerdo con la ley	12 días al año ²⁷ de acuerdo con la ley
Absentismo	Prácticamente nulo, sólo dejan de acudir al trabajo en situaciones muy graves	Idem

¹⁹ Idem

²⁰ Descanso semanal: domingo como norma general. Si hay trabajo pueden trabajar en domingo y descansar otro día de la semana

²¹ Una cifra que surgió bastantes veces, hablando con los trabajadores y con las empresas, es la de 14 horas semanales, lo que supone una jornada efectiva de trabajo de 62 horas que puede resultar habitual. Parece que el tope anual legal, de 300 horas, se respeta, lo que en la práctica puede suponer un total de horas trabajadas al año en torno a 3.000, y más de 3.100 si se trabajan las vacaciones, como hemos visto sucede aún de forma generalizada. A este total de horas corresponde pues de hecho los promedios mensuales apuntados como salario real.

²² Los días que hacen 4 horas extra tienen una breve interrupción para una comida adicional

²³ Los representantes sindicales de cada línea de producción tienen formalmente establecido un sistema de control de las horas extra. Hasta hace poco firmaban el total semanal por trabajador que la empresa les facilitaba. Ahora tienen establecido un sistema en el que es posible el control diario.

²⁴ Téngase en cuenta que ésta forma de considerar las Horas Extra, es decir no exactamente “voluntarias” –en cuyo caso su no realización no exigiría ninguna “justificación”- es lo que hemos comprobado desde Maruecos a China, pasando por Turquía y Perú. Las empresas, y en general los propios trabajadores, lo explican afirmando que con lo poco que cobran todos quieren quedarse para aumentar su retribución. Hasta ahora tampoco no se ha planteado como un problema importante por parte de los sindicatos en estos países, probablemente porque hay otros que lo son más. A mi pregunta de si alguien tiene cita con el novio o la novia y no quiere quedarse a hacer Horas Extra, me responden con una sonrisa explicando que esto no se consideraría “justificación”.

²⁵ En esta empresa avisan con un día antes la posibilidad de realizar HE al siguiente y hacen firmar a todos/as un documento conforme se ha n “enterado”. Al día siguiente se quedan o no según necesidades de producción

²⁶ Aunque añaden que casi nadie las coge (“salvo fuerza mayor”), y por cada 5 años de antigüedad uno más

²⁷ Idem.

Embarazo y parto	5 meses de licencia pagada (a salario base) y 1 año trabajada una hora menos pagada (idem)	Idem. Promedio de 4% de embarazos sobre plantilla
Salud laboral	Una revisión médica anual	1 revisión médica anual 1 médico y 2 enfermeras Cte. de seguridad
Normas disciplinarias	Con 3 faltas de disciplina se produce el despido. Muy pocos casos	Con 3 faltas de disciplina se produce el despido. Muy pocos casos
Guardería	SÍ: 60 hijos de las trabajadoras (pagan 2 € mensuales) y otros 160 (pagan 4 € al mes)	NO: cobran 0,5 € al mes por hijo menor de 6 años
Presencia del sindicato ²⁸	SÍ: 100% afiliados	SI: 70% de afiliación
Cuota sindical	- 1% Salario Base al sindicato en la empresa (asistencial) - 1% de la Masa Salarial aportado al sindicato nacional - 1% de la Masa Salarial para actividades colectivas organizadas por el sindicato de empresa	- 1% Salario Base al sindicato en la empresa (asistencial) - 1% de la Masa Salarial aportado al sindicato nacional - La empresa aporta cantidades no predeterminadas para actividades colectivas
¿Huelgas?	NO es posible: se trata de una empresa “estatal”	No es necesaria, ya que “el sindicato funciona bien”
Presencia y función del Partido (PCV) en la empresa	SÍ: 20% de la plantilla afiliada La mayoría del taller afiliada Las decisiones del sindicato las controla el comité del Partido	NO hay presencia del Partido, “ningún afiliado que se sepa” No hay control de las decisiones sindicales

A uno de los trabajadores entrevistados en el proceso de la auditoría, de 28 años, con un salario de 38 € mensuales, le pregunté si este salario le permitía vivir. Su respuesta fue afirmativa porque, dijo, al salir iba a trabajar a otro sitio, se había casado recientemente y su mujer también trabajaba con un salario similar, y vivían en casa de sus padres, que también trabajaban.

5.- El sindicalismo vietnamita

Los datos e impresiones sobre el sindicalismo vietnamita proceden tanto de las entrevistas mantenidas con las dos federaciones sindicales (del textil-confección y de la química) como de las conversaciones con trabajadores individuales en las fábricas visitas y con los representantes sindicales en éstas.

La Confederación General del Trabajo de Vietnam (VGCL en sus siglas inglesas) fue fundada en 1929 y participó activamente en todas las frecuentes luchas del pueblo vietnamita por su libertad, frente a conflictos con pueblos vecinos, con los chinos en particular, y frente al colonialismo

²⁸ Ver luego más información de la actividad sindical y su relación con el Partido (Partido Comunista de Vietnam)

francés y la agresión norteamericana. Con la victoria y reunificación del país, tuvo que pasar a jugar un papel muy distinto, con el sistema de Partido único y socialismo “real”, alianza con la URSS y graves tensiones con China prolongando una larga tradición, para situarse luego en una nueva etapa (también para el sindicalismo aunque no se plantea formalmente) de profunda reforma económica denominada “Doi Moi” (“economía de mercado de orientación socialista”).

Mi impresión es que se trata de un sindicalismo con rasgos similares, y la vez serias diferencias, al sindicalismo chino o cubano, con una efectiva presencia en los centros de trabajo, con serias limitaciones por sus raíces en el sistema de partido único y dirigente de toda la vida colectiva, también la sindical, pero con un ejercicio ya de sindicalismo efectivo, sobre todo en las empresas “extranjeras” que ocupan una importante espacio, el más activo sin duda, de la vida económica del país. Un síntoma en este sentido lo constituye en mi opinión la huelga victoriosa desarrollada en Nike, en la que el sindicalismo oficial jugó un importante papel y en la que se alcanzó un positivo acuerdo de incremento salarial y readmisión de los dirigentes de la huelga despedidos. En el mismo sentido creo que pueden interpretarse, tímidamente aún, algunos datos que resultan de mis entrevistas con los dirigentes sindicales y mis visitas a las fábricas indicadas.

Las funciones prácticas del sindicato en la empresa, en boca de los trabajadores, y también de sus representantes, era la de organizar festejos en las bodas, preocuparse de l trabajadores enfermos, asistirles con ocasión del fallecimiento de un familiar, o cuidar de los actos si el fallecido era de la empresa. También la organización de otros eventos culturales, de ocio, concursos de cocina, o viajes cuando decidían disfrutar de las vacaciones, con aportaciones de la empresa para todos y del sindicato para sus afiliados.

Los dirigentes del sindicato (en general Presidente/a y Vicepresidente/a) disponían de algunas horas para la actividad sindical en la empresa, sin establecer límite en el número, previa petición a la dirección (mi impresión fue de escasa utilización de este derecho). El comité sindical (de 7 a 9 personas) se reúne una vez al mes en horas de trabajo (de 2 a 3 horas).

Y al preguntarles a los trabajadores sobre el sindicato, la respuesta fue en general la misma: funcionaba “bien” porque se ocupaba de las fiestas, enfermos, nacimientos, funerales, ... Y, a diferencia de China, con la misma pregunta a los trabajadores sobre su implicación en la actividad sindical, la gran mayoría contestaban que “participaban en la actividad del sindicato” (en la empresa).

En la empresa privada de capital hongkonés añadieron la regular preocupación del sindicato por la calidad de la comida y su gestión para conseguir el mencionado plus de transporte (de 2€ mensuales). Y, lo que me parece particularmente importante hacia el futuro, comentaron la forma difusa de negociación salarial que ha permitido pasar de los 36 €de salario mínimo legal, como empresa extranjera, a los 41 €de salario base que se aplican ahora en la empresa. Explicaron que había resultado de contactos a nivel regional entre las empresas de la zona (interesadas en una base salarial similar para evitar tensiones de empleo entre ellas), alguna reunión con las autoridades locales, y reuniones de éstas con los dirigentes sindicales de las empresas de la zona, aunque de todo ello no se hubiera traducido en un texto formal (convenio colectivo) resultado de tal negociación.

Los responsables de las federaciones sindicales estatales empezaban siempre, al hablar de sus funciones, con fórmulas genéricas sobre la “defensa de los derechos de los trabajadores”.

En todos los casos, a la pregunta de cómo se calculaba el destajo, o la prima, o cómo se fijaba el ritmo de producción, la respuesta era la misma: se trataba de un problema técnico que resolvía el departamento correspondiente de la empresa. Y si había algún problema en el cobro de los mismos, la vía de reclamación, o consulta, era hacia esos servicios técnicos de la empresa, aunque en la empresa de capital hongkonés me indicaron que la vía para esa posible reclamación era el representante sindical de la línea. En todo caso estaba claro que el único problema que parecía que podía plantearse (y que conscientemente se entendía que podía existir) era un error de cálculo, no la negociación de una base retributiva distinta para los complementos de cantidad o para los destajos²⁹.

Ninguno de mis interlocutores sabía nada de “Códigos de Conducta” aplicables a las empresas, aunque en ambas vi algunos murales con varios de ellos (en inglés)

En ambas empresas, y luego en las federaciones, me explicaron un funcionamiento regular del sindicato, con reuniones plenarias anuales, con Congresos cada 4 o 5 años, con Congresos en las empresas de delegados elegidos en las cadenas de producción

En relación con la huelga, la primera diferencia con China era que no se consideraba “pecado” ni por parte de los trabajadores entrevistados, ni por los dirigentes sindicales en la empresa ni por los de las federaciones. Aunque sí se entendía como un accidente que expresaba mala gestión del sindicato en la medida que no canalizaba bien las inquietudes de la gente. Y al concretar qué problemas podían plantearse, las respuestas eran muy similares: “mala comida”, “impago de salarios”. En varios casos hicieron referencias a que en Ciudad Ho Chi Minh (antes Saigon), que ha tenido un muy importante desarrollo económico y se ha convertido en la primera ciudad del país y en la zona económicamente más importante, hay “más huelgas”, bastantes en la industria del calzado.

Sobre la relación Sindicato-Partido, la impresión también es distinta a la de China y Cuba: en Vietnam los responsables sindicales no me hicieron ninguna solemne referencia a la función “dirigente” del Partido, aunque consta en sus principios básicos. En la empresa privada no sabían de la existencia de afiliados en la misma. Y en la de capital privado vietnamita, antes pública, me señalaran, sólo cuando pregunté por ello, que el Partido estaba organizado en la empresa, que la Presidenta del sindicato era vicepresidenta del Comité del Partido y que éste debía aprobar previamente las iniciativas del sindicato.

5.1.- El sector textil y su federación sindical

Los trabajadores del sector son 1.200.000. La correspondiente federación sindical se creó en diciembre de 2007, a partir del antiguo sindicato de la Compañía General del Textil de Vietnam, empresa pública que agrupaba a toda la industria textil del país. La sede de la actual federación está todavía en el recinto de aquella compañía industrial pública.

La actual federación agrupa solamente a 100 sindicatos de base, con 91.000 afiliados sobre los 105.000 trabajadores de estas 100 empresas. Como puede comprobarse se trata aún de menos del 10% de los trabajadores del sector, de modo que el resto están todavía organizados a través de una

²⁹ Planteamiento similar, también, en Marruecos, China, Turquía, Túnez, ...

estructura territorial de ámbito municipal y regional, heredada de la etapa de propiedad pública. Comentando mi visita a la fábrica de capital chino, con 2.700 afiliados y una estructura sindical que opera en la empresa, comprobé que no es conocida por la Federación estatal, que espera contar pronto con todas las secciones sindicales (“sindicatos de base”) del sector para poder desarrollar de forma efectiva sus objetivos.

En relación con la negociación colectiva, informaron de que la función que diferencia los sindicatos de base de la Federación, es que aquellos pueden negociar convenios, pero no la federación. Y consecuentemente con ello, los sindicatos de base pueden convocar huelga, pero no la federación, “hasta ahora”, añadieron con una enigmática (o menos) sonrisa. Nos informaron de que existen “convenios colectivos de empresa”, aunque no pudimos obtener más información ni sobre su extensión ni sobre sus contenidos.

Comentando la realidad huelguística en el país, unas 600 cada año, explicaron que en general son “espontáneas” y no siguen los cauces legalmente previstos. Y son resultado, dijeron, de falta de organización que proteja eficazmente los derechos de los trabajadores y canalice y pueda negociar sus exigencias.

Expresaron un gran interés sobre nuestro convenio colectivo sectorial. Más cuando les pasé el texto completo del mismo y traducciones al francés y al inglés de los artículos más significativos. Comentamos la posibilidad de desarrollar un mayor intercambio de experiencias sobre este convenio sectorial estatal después de que me explicaran que han propuesto al Gobierno y a la Confederación Sindical avanzar hacia un convenio sectorial textil y que recientemente se ha creado una comisión de trabajo con el Ministerio de Trabajo (sin una patronal sectorial de referencia) para estudiar las posibilidades y características potenciales de un tal convenio sectorial para Vietnam. Han enviado una consulta a los sindicatos de base y tienen ya la conformidad de más del 50%. Su voluntad es cerrar pronto este tema y poder aplicarlo ya en el curso del año próximo.

En relación con la crisis, me indicaron que había provocado un paro momentáneo del 2% en el sector, que esperaban poder eliminar pronto. Me dieron como salarios promedio en el sector, la cifra de 84 a 110 € mensuales, lo que sólo coincide con los datos obtenidos en las empresas visitadas si se incluye el personal de oficinas.

Les preocupa la protección de los trabajadores vietnamitas que han emigrado a otros países.

5.2.- El sector químico y su federación sindical

Este sector es mucho más reducido que el textil, ya que cuenta con 27.948 trabajadores integrados antes en la pública Compañía General de la Industria Química. Siguen siendo públicas (más del 50% de capital público) 9 empresas con 11.969 trabajadores. Las primeras empresas extranjeras eran japonesas y holandesas.

El salario mínimo mensual sectorial es de 76 € en las públicas y 95 € en las privadas, y el salario promedio son 160 €. Los parados perciben 50 € mensuales.

Este año el paro en el sector ha alcanzado el 8%.

No conocían las medidas antidumping decididas por la Unión Europea en relación con las bolsas de plástico fabricadas en Vietnam y otros países del Sudeste Asiático, con la explicación de que la industria del plástico no está en su federación.

6.- Algunas observaciones de cierre del informe

Creo que de las páginas anteriores se desprenden ya unas conclusiones sobre el momento transición en el que se encuentra el país, y por ello su propio sindicalismo. Un país que parece plenamente entregado a una dura actividad para conseguir su desarrollo, y que comprueba día a día cómo avanza. El problema supongo será la latente (no expresada formalmente) pregunta (o reivindicación) de cómo, cuándo y en qué proporción, deben repercutir los avances del país en las condiciones de vida y de trabajo de ésta y de futuras generaciones. Y también, si existen cauces para traducir en conciencia y voluntad colectivas tales preguntas o reivindicaciones. Algunos síntomas sindicales he apuntado, con la evidente impresión por mi parte de que el sindicalismo oficial vietnamita tiene mejores bases sindicales en las empresas y apunta prácticas sindicales en el país potencialmente más claras que el de países en situaciones que tienen puntos en común con Vietnam, como son China y Cuba.

A los pocos días de mi regreso se ha planteado un problema importante: el apoyo sindical a medidas antidumping de la Unión Europea en relación con el calzado fabricado en Vietnam. En la medida de que ello plantea (independientemente de la posible alegación de las limitaciones en los derechos sindicales del país) lo que pudieran ser intereses contradictorios de los trabajadores europeos y de los vietnamitas, es evidente que supone un emplazamiento a la estructuras sindicales internacionales para definir cuál puede ser su posición ante el tema, desarrollando una mediación y síntesis de intereses contrapuestos, teniendo en cuenta a la vez que existen, deben existir, intereses comunes y generales en torno a la defensa de los derechos del trabajo, derechos a un salario vital digno, a la libertad sindical y a la negociación colectiva, esencialmente, pero de necesaria y compleja definición sin paternalismos ni implícitos intereses de parte. Así lo planteé en una reciente reunión de la Federación Europea del Textil-Confección-Calzado, y, en idénticos términos, en una anterior reunión de la Federación de la Química, la Minería y la Energía, en relación con medidas antidumping en tal caso para la potasa de Rusia y Bielorusia.

De las anteriores líneas y páginas creo que se desprende mi opinión sobre el evidente interés de un mayor conocimiento de la realidad económica, política, social, y sobre todo sindical, de este país, y de una mayor relación con sus organizaciones sociales y sus instituciones.

Madrid, octubre 2009